

MEHNAT MUNOSABATLARIDA IJTIMOYIY KAFOLATLARNING O'ZIGA XOSLIGI

Urolov Odiljon Donoqul o'g'li

Farg'ona yuridik texnikumi

Davlat huquqiy faoliyati yo'nalishi talabasi.

Abdumalikov Abdulaziz Ravshanbek o'g'li

Farg'ona yuridik texnikumi

Davlat huquqiy faoliyati yo'nalishi talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19799020>

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat munosabatlarida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va ularga taqdim etiladigan ijtimoiy kafolatlarning huquqiy hamda amaliy o'ziga xosliklari tahlil qilinadi. Milliy qonunchilik va xalqaro mehnat standartlari asosida xodimlarning huquqlarini ta'minlash, ish vaqtini tartibga solish, mehnatga haq to'lash, kafolatli to'lovlar va ta'tillar bilan bog'liq ijtimoiy kafolatlarning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati ochib berilgan. Shuningdek, mehnat bozoridagi zamonaviy o'zgarishlar sharoitida xodimlar va ish beruvchilar manfaatlari muvozanatini saqlash, ijtimoiy kafolatlarni yanada takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat munosabatlari, ijtimoiy kafolatlar, xodimlarni ijtimoiy himoya qilish, mehnat huquqi, mehnat qonunchiligi, munosib mehnat sharoitlari, kafolatli to'lovlar.

SPECIFICS OF SOCIAL GUARANTEES IN LABOR RELATIONS

Abstract. This article analyzes the legal and practical specifics of the social protection of employees and the social guarantees provided to them in labor relations. Based on national legislation and international labor standards, the socio-economic importance of social guarantees related to ensuring employees' rights, regulating working hours, remuneration, guarantee payments, and leaves is revealed. Furthermore, scientifically grounded proposals and recommendations have been developed to further improve social guarantees and maintain a balance of interests between employees and employers in the context of modern changes in the labor market.

Keywords: Labor relations, social guarantees, social protection of employees, labor law, labor legislation, decent working conditions, guarantee payments.

Mehnat munosabatlarida ijtimoiy kafolatlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy barqarorligini ta'minlovchi va fuqarolarning huquqiy himoyasini amalga oshiruvchi asosiy institutlardan biri hisoblanadi. Ijtimoiy kafolatlar deganda, xodimlarning mehnat sohasidagi konstitutsiyaviy va boshqa huquqlarini amalda ro'yobga chiqarishni ta'minlaydigan, davlat tomonidan o'rnatilgan moddiy, huquqiy hamda ijtimoiy shart-sharoitlar va vositalar yig'indisi tushuniladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar ko'pincha teng bo'lmagan xarakterga ega bo'ladi, chunki iqtisodiy, tashkiliy jihatdan ish beruvchi doimo kuchliroq pozitsiyada turadi. Aynan shu sababli, davlat qonunchilik orqali mehnat bozoridagi munosabatlarga aralashadi va mehnatkashlar ommasini ijtimoiy himoya qilish maqsadida imperativ, ya'ni majburiy xarakterdagi huquqiy normalarni belgilaydi.

Bu normalar orqali xodimning o'z mehnat qobiliyatini erkin tasarruf etishi, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlashi hamda o'z mehnati uchun munosib haq olishi huquqiy jihatdan qat'iy mustahkamlanadi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ijtimoiy kafolatlarning bir qator o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'lib, ular birinchi navbatda mehnatga haq to'lash sohasi bilan bevosita bog'liqdir. Eng kam ish haqi miqdorining qonuniy kafolatlanishi ushbu tizimning negizini tashkil etadi. Hech bir ish beruvchining, mulkchilik shaklidan va faoliyat turidan qat'i nazar, xodimga belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdoridan kam maosh to'lashiga mutlaqo yo'l qo'yilmaydi. Qolaversa, ish haqining o'z vaqtida, kechiktirilmadan to'lanishini kafolatlash, xodimning mehnat ta'tilida bo'lgan yoki xizmat safariga yuborilgan davrida uning ish joyi va o'rtacha ish haqini saqlab qolish kabi mexanizmlar ham muhim kafolatli to'lovlar sirasiga kiradi.

Ish beruvchining moliyaviy ahvolidan qat'i nazar, xodimning o'z peshona teri bilan topgan haqini to'liq hajmda olishi davlatning nazoratida turadi.

Ijtimoiy kafolatlarning yana bir yirik yo'nalishi mehnat sharoitlari va ish vaqtini huquqiy tartibga solish orqali xodimlarning hayoti va sog'lig'ini muhofaza qilishga qaratilgan. Xalqaro mehnat standartlari va milliy qonunchiligimizga muvofiq, normal ish vaqtining davomiyligi haftasiga qirq soatdan oshmasligi qat'iy kafolatlangan. Shu bilan birga, mehnatning xavfli, zararli va o'ta og'ir sharoitlarida faoliyat yurituvchi xodimlar, shuningdek, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar va I-II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti belgilanadi. Eng muhimi shundaki, qisqartirilgan ish vaqti xodimning ish haqini kamaytirishga yoki mehnat stajini hisoblashda cheklolvar o'rnatishga asos bo'la olmaydi. Bu qoida ijtimoiy himoyaning gumanistik prinsiplariga asoslangan bo'lib, xodimning sog'lig'iga yetishi mumkin bo'lgan har qanday kasbiy zararining oldini olishga, uning jismoniy hamda ruhiy quvvatini to'liq tiklashiga xizmat qiladi.

Dam olish huquqi doirasida esa xodimlarga har yilgi asosiy, qo'shimcha va uzaytirilgan haq to'lanadigan mehnat ta'tillari berilishi ularning ijtimoiy farovonligini oshirishning ajralmas qismi sanaladi.

Alohida e'tiborga va ijtimoiy ko'makka muhtoj bo'lgan aholi toifalariga, xususan, ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarga, yoshlarga hamda nogironligi bo'lgan shaxslarga beriladigan ijtimoiy kafolatlar o'ziga xos huquqiy spetsifikaga ega. Masalan, homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni aynan shu holatlar sababli ishga qabul qilishni rad etish yoxud ish haqi miqdorini kamaytirish qat'iyan man etiladi. Ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonada to'liq tugatilgan holatlar bundan mustasnodir. Shuningdek, ularni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga hamda xizmat safarlariga yuborishda faqatgina ularning yozma roziligi asosida harakat qilish talab etiladi. Yoshlar mehnatini muhofaza qilish borasida esa, ularni og'ir jismoniy ishlarga, mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan sohalarga, shuningdek, ularning sog'lig'iga, xavfsizligiga yoxud ma'naviy axloqiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan ishlarga jalb qilish taqiqlanadi. Bu me'yorlar jamiyat genofondini asrash va barkamol avlodni voyaga yetkazishdek strategik maqsadlarga xizmat qiladi.

Zamonaviy sharoitda, ayniqsa, mehnat bozorini raqamlashtirish va innovatsion iqtisodiyotning rivojlanishi fonida ijtimoiy kafolatlar tizimi ham jiddiy transformatsiyaga uchramoqda. Masofaviy ish, moslashuvchan ish grafigi (flekstaym), shuningdek, raqamli platformalar orqali bandlik (gig-iqtisodiyot) kabi mehnat munosabatlarining tamomila yangi shakllari vujudga kelishi bilan birga, bu toifadagi xodimlarni huquqiy va ijtimoiy himoya qilish masalasi eng dolzarb vazifaga aylandi. Yangi tahrirdagi mehnat qonunchiligimizda masofaviy ishlovchilar uchun ham xuddi an'anaviy tartibda ofisda ishlayotgan xodimlar kabi barcha asosiy mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlar kafolatlanganligi belgilandi.

Jumladan, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqalari bo'yicha to'lovlar, mehnat stajini uzluksiz hisoblash hamda yillik ta'til berish tartiblari bu xodimlarga nisbatan to'laqonli tatbiq etilishi mustahkamlandi. Bu hodisa mehnat huquqi normalarining moslashuvchanligini va ijtimoiy kafolatlarning mehnat bozoridagi har qanday evolyutsion o'zgarishlarga qaramay, inson manfaatlarini og'ishmay himoya qila olish salohiyatini yaqqol namoyon etadi.

Umuman olganda, mehnat munosabatlaridagi ijtimoiy kafolatlar tizimi shunchaki qonun hujjatlarida aks etgan va ish beruvchiga yuklatiladigan quruq majburiyatlar yig'indisi emas, balki zamonaviy munosib mehnat tushunchasining eng asosiy poydevori hisoblanadi. Kafolatlarning amaliyotda qonuniyligi, majburiyligi va universalligi ta'minlanishi xodimlar orasida mehnat unumdorligini oshiradi, ertangi kunga bo'lgan qat'iy ishonchni mustahkamlaydi va eng asosiysi, ish beruvchi bilan xodim o'rtasida ijtimoiy sheriklik tamoyillarini mustahkam qaror toptirib, mehnat nizolarining oldini oladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Rahmonqulov H.R. Fuqarolik huquqi. 2-qism. – Toshkent: TDYU nashriyoti, 2021. – 384 b.
2. Usmanova, M. A. Mehnat huquqi : darslik / M. A. Usmanova, Sh. M. Gaziyeu, B. Ch. Yarashev ; O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, Toshkent davlat yuridik universiteti. — Toshkent : TDYU nashriyoti, 2018. — 505 b.
3. Axmedov, D. Q. Ijtimoiy ta'minot huquqi : darslik / D. Q. Axmedov. — Toshkent : TDYU nashriyoti, 2008. — 406 b.
4. Inoyatov, A. A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi : darslik / A. A. Inoyatov. — Toshkent : Adolat, 2015. — 380 b.
5. Gasanov, M. Yu. Mehnat huquqi : o'quv qo'llanma / M. Yu. Gasanov. — Toshkent : TDYU, 2016. — 412 b.